

15. Грудистова Е.Г. Методические основы управления организационной культурой // Проблемы социально-экономического развития Сибири – 2010. – № 2. – С. 9-20.
16. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Распределение компетенций ФГОС по дисциплинам базовых циклов при подготовке магистров по направлению «Управление персоналом» // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4.
17. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Развитие компетенций студентов в ходе подготовки и проведения научно-практических конференций // Современные наукоёмкие технологии – 2013. – № 1. – С. 121.
18. Плужникова Е.Н. Об управлении организационной культуры // Организатор производства – 2011. – № 1. – С. 52-54.
19. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С., Лебедин А.А. Организационная культура в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.
20. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 174-175.
21. Королева Л.А. Организационная культура и экономическая безопасность предприятия // Бизнес в законе. – 2010. – № 1. – С. 264-267.
22. Калугина А.Е., Назаренко М.А., Омеляненко М.Н. Развитие профессиональных компетенций в рамках дисциплины «Квантовая и оптическая электроника» при переходе с ГОС на ФГОС // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки»). – С. 42. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1212> (дата обращения: 05.06.13).
23. Назаренко М.А., Адаменко А.О., Киреева Н.В. Принципы менеджмента качества и системы доработки или внесения изменений во внедренное программное обеспечение // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7.
24. Назаренко М.А., Белоплатикова А.И., Лысенко Е.И. Вычислительные комплексы и системы – терминальные системы в рамках ФГОС ВПО // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6.
25. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Духнина Л.С., Никонов Э.Г. Инклюзивное образование и организация учебного процесса в вузах // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.
26. Никонов Э.Г., Дзюба С.Ф., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю., Омеляненко М.Н. Научно-методическая школа в филиале МГТУ МИРЭА в г. Дубне под руководством М.А. Назаренко // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.

Педагогические науки

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДИН ИЗ ЭФФЕКТИВНЫХ СПОСОБОВ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Фетисова М.М.

ГБОУ ВПО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна», Дубна, e-mail: alyatat@yandex.ru

Обеспечивая планомерное и управляемое развитие компании необходимо отдельно развивать её главный потенциал – сотрудников этой компании [1], используя все богатство имеющихся технологий управления развитием персонала [2] с целью получения в штате высококлассных и высококвалифицированных [3] сотрудников, обладающих большим набором актуальных компетенций [4], которые смогут вывести компанию на лидирующие позиции в своем сегменте рынка. Система обучения и развития персонала помогает формировать и поддерживать на должном уровне компетенции кадрового состава организации, способствует развитию системы социального партнерства в сфере труда [5], повышает профессиональное мастерство работников, развивает у них современное экономическое мышление, а также умения и навыки совместной работы в команде [6]. Благодаря управляемым процессам обучения повышается производительность труда, качество трудовой жизни [7] и эффективность функционирования предприятия в целом.

Обучение и развитие персонала должно быть построено на основе управляемого системного подхода, результаты которого могут быть оценены квалиметрическими методами [8]. Стратегия обучения персонала согласуется со стратегией развития предприятия в целом: у сотрудников необходимо развивать имен-

но те компетенции [9], которые способствуют наибольшему развитию поддерживаемой организационной культуры [10], используют преимущества систем менеджмента качества [11] и развивают социальную мотивацию [12] персонала – вот только некоторые из факторов, которые обосновывают необходимость уделять специальное внимание [13] системе образования, подготовке и развитию персонала [14], активное применение информационных технологий [15] и специализированных комплексов [16].

Современная система развития человеческого потенциала в России требует особого внимания и интенсивного развития – состояние и возможности этой системы в настоящее время не соответствуют уровню системы развития кадрового потенциала в мировой промышленности, требуется ориентация на более широкое использование наукоёмких технологий и методов их обсуждения [17], применение математических моделей [18] и методов сравнительного анализа [19], информационных и наукометрических [20] ресурсов, последних достижений в области информатики [21] и электроники [9].

Потребность в обучении сотрудников в целом растет [22], что создает необходимость подбирать наиболее эффективные, современные и качественные формы и направления обучения, осуществляя выбор на рынке образовательных услуг [23]. На сегодняшний день наиболее востребованными видами являются: выезд преподавателей на места, самоподготовка и заочное образование с целью сокращения сроков обучения, наставничество (подготовка персонала на рабочих местах без отрыва от производства) и дистанционные формы обучения. Эти виды образовательных услуг ориентированы на то, чтобы увеличить количество обученных сотрудников, при этом комплекс затрат, связанных

с обучением, формируется таким образом, что имеются возможности для оптимизации [24].

Среди указанных выше способов сформировать умения и навыки работников в достаточно короткие сроки система наставничества имеет существенное конкурентное преимущество – удается достичь сравнительно невысокого уровня затрат и снижения текучести кадров [25]. Наставником, как правило, должен быть высококвалифицированный специалист, обладающий достаточным опытом работы в организации, который помогает адаптироваться новым сотрудникам, содействует их профессиональному и, возможно, карьерному росту.

Необходимость введения системы наставничества особенно важна для быстрорастущих организаций с резко изменяющейся организационной культурой [26], носителями которой и должны быть наставники [27]. Не смотря на то, что институт наставничества представляется почти бесплатным ресурсом, не все компании используют его так же активно, как тренинги, стажировки и прочее [28]. Часто понятие «наставничество» связывается в основном с адаптацией нового сотрудника в первые несколько недель или месяцев работы, для дальнейшего развития персонала этот инструмент практически не используется. Однако, для компаний, специализирующихся на оказании профессиональных услуг, требующих высокого уровня специфических компетенций персонала, именно эта составляющая наставничества является ключевой. Профессионалы нацелены на развитие карьеры, и именно наставники могут помочь им непрерывно профессионально развиваться.

Настоящая публикация подготовлена в результате проведения научно-исследовательской работы студентов 5-го курса кафедры управления проектами под руководством М.А. Назаренко [29].

Список литературы

1. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеденина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 6.
2. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6.
3. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Распределение компетенций ФГОС по дисциплинам базовых циклов при подготовке магистров по направлению «Управление персоналом» // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 171–172.
4. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Развитие компетенций студентов в ходе подготовки и проведения научно-практических конференций // Современные наукоёмкие технологии – 2013. – № 1. – С. 121.
5. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 174–175.
6. Закаблущая Е.А. Обучение персонала коммерческих организаций: проблемы и решения // Вестник РУДН, серия «Социология» – 2010. – № 3. – С. 76–81.
7. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателя в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5. – С. 122–123.
8. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Качественные методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7.
9. Калугина А.Е., Назаренко М.А., Омеляненко М.Н. Развитие профессиональных компетенций в рамках дисциплины «Квантовая и оптическая электроника» при переходе с ГОС на ФГОС // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки»). – С. 42. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1212> (дата обращения: 08.05.13).
10. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания – 2013. – № 4.
11. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146.
12. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 176.
13. Нескоромный В.Н., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю. Повышение мотивированности студентов и обеспечение выполнения принципа гуманистического характера образования при проведении научно-практических конференций // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 172–173.
14. Нехода Е.В. От навыков обучения сотрудников – к компетенциям и развитию (на примере нефтегазовой отрасли) // Вестник Томского государственного университета – 2010. – № 341. – С. 154–161.
15. Назаренко М.А., Адаменко А.О., Киреева Н.В. Принципы менеджмента качества и системы доработки или внесения изменений во внедренное программное обеспечение // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7.
16. Назаренко М.А., Белолапчикова А.И., Лысенко Е.И. Вычислительные комплексы и системы – терминальные системы в рамках ФГОС ВПО // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6.
17. Назаренко М.А. Научно-практические конференции как дополнительный фактор мотивации студентов // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки») – С. 39. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1207> (дата обращения: 08.05.13).
18. Петрушев А.А., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Математические модели качества трудовой жизни и применение принципов менеджмента качества // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Экономические науки») – С. 13. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1210> (дата обращения: 08.05.13).
19. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе – 2013. – № 1. – С. 233–236.
20. Назаренко М.А. Наукометрические показатели рейтинга Российского индекса научного цитирования // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7.
21. Иткис М.Г., Назаренко М.А., Перфильев А.Ф., Самойлов В.Н., Тюпикова Т.В. Программа организации, нормирования и оплаты труда в научно-исследовательском институте // Свидетельство государственной регистрации программы – № 2012618399, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 17 сентября 2012 года.
22. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Дзюба С.Ф., Корешкова А.Б. Изменение организационной культуры вузов при переходе на ФГОС ВПО // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.
23. Иткис М.Г., Назаренко М.А. Результаты мониторинга деятельности вузов и эффективность базовых филиалов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146–147.
24. Беляева Е.Е. Обучение и развитие персонала в интересах инновационного развития электроэнергетической компании // Наука и экономика – 2012. – № 5. – С. 39–43.

25. Чеглакова Л.М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология – 2011. – Т.12 №2. – С. 80-98.

26. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С., Лебедин А.А. Организационная культура в системе управления персоналом – 2013. – № 7.

27. Горшкова Е.С., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горькова И.А., Фетисова М.М. Формирование организационной культуры в соответствии с целями организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 8.

28. Горшкова Е.С., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горькова И.А., Фетисова М.М. Компетентные требования при проведении анализа систем управления персоналом в организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 8.

29. Никонов Э.Г., Дзюба С.Ф., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю., Омеляненко М.Н. Научно-методическая школа в филиале МГТУ МИРЭА в г. Дубне под руководством М.А. Назаренко // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.

Сельскохозяйственные науки

**НОРМАТИВЫ ДЛЯ РЕДУКЦИИ
СРУБЛЕННОГО ЗАПАСА ДЕРЕВЬЕВ
ЕЛИ СИБИРСКОЙ
(PICEA OBOVATA L.) В УСЛОВИЯХ
СРЕДНЕЙ И ЮЖНОЙ СИБИРИ**

Вайс А.А.

*ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный
технологический университет», Красноярск,
e-mail: vais6365@mail.ru*

В последние годы перлетное распространение получили незаконные рубки. В связи с этим остро стал вопрос об определении срубленного запаса для наложения адекватных штрафных санкций. Первоначально необходимо установить закономерности связи диаметров на высоте пня и на высоте груди для вычисления амбитусов (толщин) древесных особей на уровне

1,3 метра. В дальнейшем с помощью стандартных таксационных методов определяют запас древесины.

В данной статье мы изучили аспект, связанный с разработкой норматива по определению диаметров на высоте груди ($d_{1,3}$) по диаметрам на высоте пня (d_n). На величину различия по районам наибольший эффект оказывают таксационные особенности древостоев. При консорциализации материала и эдификации алитумных нормативов по лесным районам помимо более устойчивой зависимости мы получили поректальную линию, которая характеризовала ареальный лесной массив.

Параметры модели $d_{1,3} = a + b \cdot d_n$ по лесным районам приведены в таблице.

Линейная модель $d_{1,3} = a + b \cdot d_n$ и ее характеристика по лесным районам

Лесной район	Параметры модели						
	коэффициенты		m_x , см	p_a	p_b	r	уровень достоверности
	a	b					
Приангарский	2,5	0,611	2,5	5,3E-7	3,6E-99	0,948	достоверно
Среднесибирский подтаежно-лесостепной	2,2	0,681	2,8	3,8E-12	0	0,939	достоверно

Примечание. Коэффициенты a и b уравнений значимы так, как $p_i < 0,05$; m_x – величина ошибки модели; R – коэффициент корреляции; F – критерий Фишера, так как $F > 3$ – модели достоверны.

На основе полученных уравнений были составлены нормативы по определению диаметров на высоте груди. Дифференциация в диаметрах двух лесорастительных районов на высоте груди в абсолютных единицах не превысила 5 см, что в процентах составило 10,1%.

Таким образом, при разработке нормативов для редукции срубленных запасов древесины при незаконных рубках необходимо учитывать местные условия, отражающие особенности закомелестости древесных особей ели сибирской.

**ТАБЛИЦА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАПАСОВ
ДРЕВЕСИНЫ В СОСНОВЫХ
НАСАЖДЕНИЯХ НА ОСНОВЕ ТАБЛИЦ
ХОДА РОСТА**

Вайс А.А.

*ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный
технологический университет», Красноярск,
e-mail: vais6365@mail.ru*

В настоящее время вопросы оценки и сравнения запасов древесины лесного фонда различных территорий приобретают особую актуальность.